

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP LOYALITAS PERAWAT RS. SWASTA X SURABAYA MENGGUNAKAN STRUCTURAL EQUATION MODELLING (SEM)

Nabila Mahmudah., Naning Aranti Wessiani S.T., M.M

Jurusan Teknik Industri

Institut Teknologi Sepuluh Nopember (ITS) Surabaya

Kampus ITS Sukolilo Surabaya 60111

Email: nabilamahmudah@gmail.com; wessiani@ie.its.ac.id

Abstrak

Salah satu hal yang penting dalam kualitas sebuah organisasi atau perusahaan yaitu loyalitas. Loyalitas dapat berupa loyalitas dari pihak karyawan atau perusahaan, dan loyalitas dari pihak konsumen atau pelanggan. Pada era globalisasi dan perkembangan pasar bebas saat ini memberi dampak terhadap persaingan ketat antar perusahaan. Sehingga kualitas perusahaan perlu dijaga dengan baik dan ditingkatkan. Oleh karena itu, pada penelitian ini akan diteliti mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Berdasarkan literatur-literatur mengenai faktor yang mempengaruhi loyalitas, maka dipilih faktor budaya organisasi organisasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja karyawan untuk diteliti pada penelitian ini. Ketiga faktor ini akan diuji pengaruhnya terhadap loyalitas tenaga perawat pada sebuah Rumah Sakit Swasta X di Surabaya. Tenaga perawat dipilih sebagai responden pada penelitian karena perawat merupakan tenaga kerja medis dengan jumlah yang paling banyak pada rumah sakit. Penelitian dilakukan menggunakan metode *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan bantuan *software Analysis of Moment Structure* (AMOS).

Kata Kunci : loyalitas karyawan, perawat, budaya organisasi, motivasi kerja, kepuasan kerja karyawan, *Structural Equation Modelling*

Abstract

One thing that is important to the quality of an organization or company that is loyalty. Loyalty can be the loyalty of the employees or the company, and the loyalty of the customer or the customer. In the era of globalization and free market developments impacting the fierce competition between companies. So the quality of the company needs to be maintained properly and improved. Therefore, in this study will be examined on the factors that influence employee loyalty. Based on the literature on factors influencing loyalty, then the selected factors of organizational culture, work motivation and job satisfaction of employees to be investigated in this study. All three of these factors will be tested influence on loyalty nurses at a Private Hospital X in Surabaya. Nurses selected as respondents in the study because the nurse is a medical work force with the highest number of hospitals. The study was conducted using Structural Equation Modeling (SEM) with the help of software Analysis of Moment Structure (AMOS).

Keyword : employee loyalty, culture organization, motivation, job satisfaction, *Structural Equation Modelling*

1. Pendahuluan

Salah satu hal yang penting untuk diperhatikan untuk meningkatkan kualitas perusahaan yaitu unsur loyalitas. Loyalitas karyawan dibentuk dari faktor-faktor yang memengaruhinya. Banyak literatur yang berisi tentang hasil penelitian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas karyawan. Faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja karyawan adalah adanya fasilitas-fasilitas kerja, motivasi kerja, tunjangan kesejahteraan, suasana kerja serta upah yang diterima dari perusahaan (Trianasari, 2005). Secara teoritis faktor-faktor yang dapat

mempengaruhi loyalitas sangat banyak seperti gaya kepemimpinan, produktivitas kerja, pemenuhan harapan penggajian dan insentif, jenis pekerjaan, kepuasan kerja, struktur organisasi, kesempatan promosi, hubungan kerja, dan lingkungan kerja (Mangkunegara, 2005). Berdasarkan literatur-literatur yang telah ada mengenai faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas karyawan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas karyawan. Penelitian ini akan dilakukan pada Rumah Sakit Swasta X (RS. Swasta X) Surabaya.

Peningkatan kualitas pelayanan yang ada pada rumah sakit antara lain dipengaruhi Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada didalamnya. Tenaga kerja yang terdapat pada rumah sakit terdiri dari dua macam. Yaitu tenaga kerja medis dan tenaga kerja non-medis. Yang termasuk dalam tenaga kerja medis di rumah sakit yaitu dokter dan perawat, sedangkan yang termasuk tenaga kerja non-medis yaitu apoteker, staf administrasi, dan karyawan lain yang tidak bertanggung jawab langsung terhadap penanganan kesehatan pasien (Setyowati, 2009).

Perawat adalah tenaga penting yang berperan penting dalam pelayanan kesehatan di rumah sakit. Pelayanan keperawatan di rumah sakit diberikan selama dua puluh empat jam terus menerus sehingga dibutuhkan perawat yang memiliki loyalitas yang tinggi dalam menjalankan pekerjaannya di rumah sakit. Selain itu, keberadaan perawat yang bersinggungan secara langsung dengan pasien dapat memberikan dampak bagi citra rumah sakit. Sehingga loyalitas perawat menjadi hal utama yang perlu diperhatikan.

Namun berdasarkan data statistik yang didapatkan dari pihak manajemen keperawatan RS. Swasta X Surabaya diperoleh data persentase kenaikan jumlah keluarnya tenaga perawat dari RS. Selain itu jumlah keluarnya tenaga perawat lebih besar bila dibandingkan dengan jumlah tenaga perawat yang masuk. Penulis melakukan penelitian dengan judul: "Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Perawat RS. Swasta X Surabaya Menggunakan *Structural Equation Modelling*". SEM membantu dalam merelasikan hubungan faktor-faktor yang ada. Metode ini adalah perkembangan dari metode pemodelan multivariat regresi yang menggunakan variabel laten (variabel yang tidak dapat diukur langsung). Sebagai alat bantu penyelesaian masalah menggunakan metode SEM maka akan digunakan *software* AMOS (*Analysis of Moment Structure*).

2. Metode Penelitian

Metode Penelitian ini terdiri dari beberapa tahapan, yaitu:

2.1 Research Question

Research Question merupakan tahapan awal dari sebuah penelitian.

2.2 Identifikasi Variabel Penelitian

Pada tahap ini dilakukan pengumpulan faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu.

2.3 Pengumpulan dan Pengolahan Data

Tahap pertama yang dilakukan yaitu pembuatan desain kuesioner yang telah disesuaikan dengan kumpulan faktor yang didapat dari penelitian terdahulu. Kemudian kuesioner tersebut disebar kepada minimal 100 responden, lalu dilakukan perekapan data.

Pengolahan data menggunakan input dari hasil kuesioner yang telah didapat. Pengujian yang pertama kali dilakukan yaitu uji uji validitas menggunakan uji hipotesis. Lalu dilakukan uji reliabilitas data untuk mengetahui apakah telah reliabel untuk digunakan dalam kondisi apapun. Apabila hasil perhitungan pada *software* Ms. Excel menunjukkan angka lebih dari 0,7 maka data kuesioner telah memenuhi syarat dan hasil kuesioner dapat digunakan.

2.4 Pemodelan Struktur

Pada tahap ini dibutuhkan input faktor-faktor yang telah valid dan reliabel. Dari faktor-faktor tersebut dipilih mana saja yang akan diteliti. Lalu ditentukan mana faktor yang menjadi variabel eksogen, endogen, dan manifest (indikator) untuk selanjutnya dibuat korelasi antar variabel tersebut.

2.5 Pengujian Model

Uji model dilakukan untuk mengetahui apakah pemodelan struktur yang dibuat telah sesuai atau tidak. Pengujian model ada dua macam yaitu Uji *Measurement Model* dan Uji *Structural Model*.

2.6 Kesimpulan dan Saran

Tahap ini adalah tahap terakhir dalam penelitian. Kesimpulan harus menjawab tujuan penelitian. Selain itu juga terdapat saran untuk penelitian selanjutnya serta rekomendasi perbaikan untuk pihak RS.

3. Pengumpulan dan Pengolahan Data

3.1 Pengumpulan Data

Jumlah responden dapat dihitung menggunakan rumus Slovin (Fitriyani, 2013), yaitu:

$$n = N / (1 + Ne^2)$$

Keterangan:

n : ukuran sampel

N : ukuran populasi

E : tingkat kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir

Jumlah populasi perawat yaitu 145 dan tingkat kepercayaan 95% sehingga didapatkan hasil sebesar 106 responden.

3.2 Pengolahan Data

Setelah didapatkan data dari hasil kuesioner selanjutnya dilakukan uji normalitas dan uji multikoleniaritas untuk memenuhi syarat pengolahan SEM. Kemudian dilakukan pengujian model (uji *measurement model* dan uji *structural model*).

3.3 Pengujian Model

Pengujian model yang pertama yaitu uji *measurement model*. Pengujian dilakukan dengan memperhatikan kriteria goodness of fit dari setiap variabel yang diuji. Berikut adalah hasil goodness of fit untuk model awal yang ditampilkan pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji *Measurement Model*

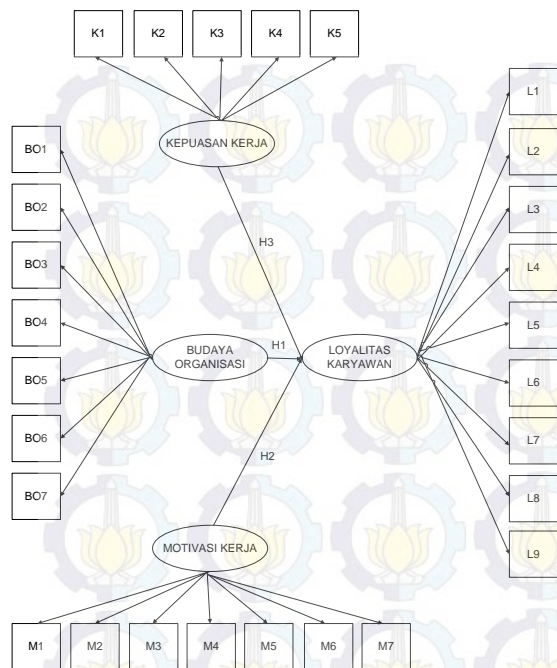
Budaya Organisasi			
Kriteria	Nilai Estimasi	Cut Off	Estimasi Model
Chi - square	37.277	23.685	<i>Not Fit</i>
Cmin / df	2.663	≤ 2	<i>Marginal Fit</i>
Probability	0.001	≥ 0.05	<i>Not Fit</i>
GFI	0.904	≥ 0.90	<i>Good Fit</i>
AGFI	0.807	≥ 0.90	<i>Marginal Fit</i>
RMSEA	0.123	≤ 0.08	<i>Not Fit</i>
TLI	0.874	≥ 0.95	<i>Marginal Fit</i>
CFI	0.916	≥ 0.95	<i>Marginal Fit</i>
Motivasi			
Kriteria	Nilai Estimasi	Cut Off	Estimasi Model
Chi - square	54.533	23.684	<i>Not Fit</i>
Cmin / df	3.895	≤ 2	<i>Not Fit</i>
Probability	0	≥ 0.05	<i>Not Fit</i>
GFI	0.881	≥ 0.90	<i>Marginal Fit</i>
AGFI	0.761	≥ 0.90	<i>Not Fit</i>
RMSEA	0.162	≤ 0.08	<i>Not Fit</i>
TLI	0.856	≥ 0.95	<i>Marginal Fit</i>
CFI	0.904	≥ 0.95	<i>Marginal Fit</i>
Kepuasan Kerja			
Kriteria	Nilai Estimasi	Cut Off	Estimasi Model
Chi - square	28.895	1.107	<i>Not Fit</i>
Cmin / df	5.779	≤ 2	<i>Not Fit</i>
Probability	0	≥ 0.05	<i>Not Fit</i>
GFI	0.906	≥ 0.90	<i>Good Fit</i>
AGFI	0.718	≥ 0.90	<i>Not Fit</i>
RMSEA	0.208	≤ 0.08	<i>Not Fit</i>
TLI	0.778	≥ 0.95	<i>Not Fit</i>
CFI	0.889	≥ 0.95	<i>Marginal Fit</i>
Loyalitas Karyawan			
Kriteria	Nilai Estimasi	Cut Off	Estimasi Model
Chi - square	60.261	3.888	<i>Not Fit</i>
Cmin / df	2.232	≤ 2	<i>Marginal Fit</i>
Probability	0	≥ 0.05	<i>Not Fit</i>
GFI	0.885	≥ 0.90	<i>Marginal Fit</i>
AGFI	0.809	≥ 0.90	<i>Marginal Fit</i>
RMSEA	0.106	≤ 0.08	<i>Not Fit</i>
TLI	0.867	≥ 0.95	<i>Marginal Fit</i>
CFI	0.9	≥ 0.95	<i>Marginal Fit</i>

Pada pengujian awal didapatkan beberapa variabel laten yang masih belum memenuhi kriteria *goodness of fit*. Sehingga perlu dilakukan modifikasi agar kriteria tersebut menjadi fit dan didapatkan model yang lebih baik.

Tabel 2 Hasil Uji *Measurement Model Modifikasi*

Budaya Organisasi			
Kriteria	Nilai Estimasi	Cut Off	Estimasi Model
Chi - square	12.065	22.362	<i>Good Fit</i>
Cmin / df	0.928	≤ 2	<i>Good Fit</i>
Probability	0.522	≥ 0.05	<i>Good Fit</i>
GFI	0.969	≥ 0.90	<i>Good Fit</i>
AGFI	0.932	≥ 0.90	<i>Good Fit</i>
RMSEA	0	≤ 0.08	<i>Close Fit</i>
TLI	1.005	≥ 0.95	<i>Good Fit</i>
CFI	1	≥ 0.95	<i>Good Fit</i>
Motivasi			
Kriteria	Nilai Estimasi	Cut Off	Estimasi Model
Chi - square	17.559	21.026	<i>Good Fit</i>
Cmin / df	1.463	≤ 2	<i>Good Fit</i>
Probability	0.13	≥ 0.05	<i>Good Fit</i>
GFI	0.961	≥ 0.90	<i>Good Fit</i>
AGFI	0.909	≥ 0.90	<i>Good Fit</i>
RMSEA	0.065	≤ 0.08	<i>Good Fit</i>
TLI	0.977	≥ 0.95	<i>Good Fit</i>
CFI	0.987	≥ 0.95	<i>Good Fit</i>
Kepuasan Kerja			
Kriteria	Nilai Estimasi	Cut Off	Estimasi Model
Chi - square	7.429	9.487	<i>Good Fit</i>
Cmin / df	1.857	≤ 2	<i>Good Fit</i>
Probability	0.115	≥ 0.05	<i>Good Fit</i>
GFI	0.976	≥ 0.90	<i>Good Fit</i>
AGFI	0.909	≥ 0.90	<i>Good Fit</i>
RMSEA	0.088	≤ 0.08	<i>Marginal Fit</i>
TLI	0.96	≥ 0.95	<i>Good Fit</i>
CFI	0.984	≥ 0.95	<i>Good Fit</i>
Loyalitas Karyawan			
Kriteria	Nilai Estimasi	Cut Off	Estimasi Model
Chi - square	34.954	36.415	<i>Good Fit</i>
Cmin / df	1.456	≤ 2	<i>Good Fit</i>
Probability	0.069	≥ 0.05	<i>Good Fit</i>
GFI	0.938	≥ 0.90	<i>Good Fit</i>
AGFI	0.884	≥ 0.90	<i>Marginal Fit</i>
RMSEA	0.064	≤ 0.08	<i>Good Fit</i>
TLI	0.951	≥ 0.95	<i>Good Fit</i>
CFI	0.967	≥ 0.95	<i>Good Fit</i>

Langkah berikutnya yaitu melakukan uji *structural model*. Pengujian dilakukan pada keseluruhan full model SEM. Hal ini dilakukan untuk melihat hubungan antara variabel laten independen terhadap variabel laten dependen.



Gambar 1 Full Model SEM

Berdasarkan Gambar 1, didapatkan nilai goodness of fit untuk uji keseluruhan model awal.

Tabel 3 Pengujian Goodness of Fit Full Model SEM

Kriteria	Nilai Estimasi	Cut Off	Estimasi Model
Chi - square	328.718	381.873	Good Fit
Cmin / df	0.973	≤ 2.00	Good Fit
Probability	0.631	≥ 0.05	Good Fit
GFI	0.828	≥ 0.90	Marginal Fit
AGFI	0.793	≥ 0.90	Not Fit
RMSEA	0	≤ 0.08	Close Fit
TLI	1.043	≥ 0.95	Good Fit
CFI	1	≥ 0.95	Good Fit

Pada Tabel 3 diketahui masih terdapat kriteria yang menunjukkan nilai belum fit sehingga perlu dilakukan modifikasi model. Hal ini agar model menjadi lebih baik dan memiliki nilai kriteria fit. Di bawah ini adalah tampilan hasil goodness of fit modifikasi full model SEM pada Gambar 2.

Tabel 4 Hasil Pengujian Modifikasi Goodness of Fit Full Model SEM

Kriteria	Nilai Estimasi	Cut Off	Estimasi Model
Chi - square	328.718	381.873	Good Fit
Cmin / df	0.973	≤ 2.00	Good Fit
Probability	0.631	≥ 0.05	Good Fit
GFI	0.828	≥ 0.90	Marginal Fit
AGFI	0.793	≥ 0.90	Not Fit
RMSEA	0	≤ 0.08	Close Fit
TLI	1.043	≥ 0.95	Good Fit
CFI	1	≥ 0.95	Good Fit

Setelah full model dinyatakan fit, selanjutnya melihat tingkat signifikan dari variabel independen yang mempengaruhi variabel dependen dengan melihat put standardize factor loading. Didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 5 Hasil Output Standardize Factor Loading

		Estimate	C.R.	P	Keterangan
LOYALITAS_KARYAWAN	<-- BUDAYA_ORGANISASI	0.31			Signifikan
LOYALITAS_KARYAWAN	<-- MOTIVASI_KERJA	0.417	1.598	0.011	Signifikan
LOYALITAS_KARYAWAN	<-- KEPUASAN_KERJA	-0.091	-0.649	0.516	Tidak Berpengaruh
BO1	<-- BUDAYA_ORGANISASI	0.083			Signifikan
BO2	<-- BUDAYA_ORGANISASI	0.83	1.612	0.17	Signifikan
BO3	<-- BUDAYA_ORGANISASI	0.397	1.778	0.075	Signifikan
BO4	<-- BUDAYA_ORGANISASI	-0.161	-1.163	0.245	Tidak Berpengaruh
BO5	<-- BUDAYA_ORGANISASI	-0.24	-1.475	0.14	Tidak Berpengaruh
BO6	<-- BUDAYA_ORGANISASI	-0.054	-0.461	0.645	Tidak Berpengaruh
BO7	<-- BUDAYA_ORGANISASI	-0.16	-1.157	0.247	Tidak Berpengaruh
K3	<-- KEPUASAN_KERJA	0.545	4.078	***	Signifikan
M1	<-- MOTIVASI_KERJA	0.511			Signifikan
M2	<-- MOTIVASI_KERJA	-0.208	-1.352	0.177	Tidak Berpengaruh
M3	<-- MOTIVASI_KERJA	-0.027	-0.204	0.838	Tidak Berpengaruh
M4	<-- MOTIVASI_KERJA	0.482	2.087	0.037	Signifikan
M5	<-- MOTIVASI_KERJA	0.151	1.03	0.030	Signifikan
M6	<-- MOTIVASI_KERJA	-0.021	-0.176	0.86	Tidak Berpengaruh
M7	<-- MOTIVASI_KERJA	0.044	0.338	0.026	Signifikan
L1	<-- LOYALITAS_KARYAWAN	0.247			Signifikan
L2	<-- LOYALITAS_KARYAWAN	0.565	2.178	0.029	Signifikan
L3	<-- LOYALITAS_KARYAWAN	0.282	1.777	0.035	Signifikan
L4	<-- LOYALITAS_KARYAWAN	0.76	2.186	0.029	Signifikan
L5	<-- LOYALITAS_KARYAWAN	0.222	1.574	0.015	Signifikan
L6	<-- LOYALITAS_KARYAWAN	0.092	0.811	0.047	Signifikan
L7	<-- LOYALITAS_KARYAWAN	-0.048	-0.44	0.66	Tidak Berpengaruh
L8	<-- LOYALITAS_KARYAWAN	0.315	1.89	0.039	Signifikan
L9	<-- LOYALITAS_KARYAWAN	-0.113	-0.971	0.332	Tidak Berpengaruh
K2	<-- KEPUASAN_KERJA	0.324	2.736	0.018	Signifikan
K4	<-- KEPUASAN_KERJA	0.465	3.699	***	Signifikan
K5	<-- KEPUASAN_KERJA	-0.034	-0.303	0.762	Tidak Berpengaruh
K1	<-- KEPUASAN_KERJA	0.7			Signifikan

Dari Tabel 5 dapat diketahui variabel mana saja yang berpengaruh signifikan dan tidak berpengaruh. Kemudian dapat dibuat sebuah persamaan regresi dengan memasukkan variabel yang signifikan.

Persamaan:

Loyalitas Karyawan = A (Budaya Organisasi) + B (Motivasi Kerja) + C (Kepuasan Kerja)

Loyalitas Karyawan = A (0,31) + B (0,417) + C (-0,091)

4. Analisa dan Pembahasan

Hipotesis 1 : Budaya Organisasi berpengaruh terhadap loyalitas tenaga perawat RS. Swasta X Surabaya

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan, didapatkan nilai p-value 0.00. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis ditolak karena nilai p-value tidak besar dari 0,05 (tingkat signifikansi 5%). Hal ini berarti variabel Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas tenaga perawat. Jadi, dapat disimpulkan bahwa semakin baik Budaya Organisasi, semakin tinggi

pula loyalitas tenaga perawat untuk bekerja di RS. Swasta X. Selama ini, RS.Swasta X mampu menjaga konsistensi kinerja perawat dengan menerapkan pola kerja yang disiplin, dan menanamkan *attitude* kerja yang baik.

Hipotesis 2 : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap loyalitas tenaga perawat RS. Swasta X Surabaya

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan, didapatkan nilai *p-value* 0.011. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis ditolak karena nilai *p-value* tidak besar dari 0,05 (tingkat signifikansi 5%). Hal ini berarti variabel Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas tenaga perawat. Jadi, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi Motivasi Kerja, semakin tinggi pula loyalitas tenaga perawat untuk bekerja di RS. Swasta X. Hal ini dikarenakan oleh beberapa factor, salah satunya adalah pemberian poin dan apresiasi untuk setiap perawat yang mengikuti pelatihan kerja, dan seminar kerja.

Hipotesis 3 : Kepuasan kerja organisasi tidak berpengaruh terhadap loyalitas tenaga perawat RS. Swasta X Surabaya

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan, didapatkan nilai *p-value* 0,516. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis diterima karena nilai *p-value* lebih besar dari 0,05 (tingkat signifikansi 5%). Hal ini berarti variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas tenaga perawat. Jadi, dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja, tidak berpengaruh terhadap loyalitas tenaga perawat untuk bekerja di RS. Swasta X. Hal ini dikarenakan, walaupun tidak ada jenjang karir yang paten untuk perawat di RS. Swasta X, perawat tetap loyal terhadap RS. Swasta X Surabaya.

5. Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil pengolahan data dan analisa yang telah dilakukan, diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pada variabel Budaya Organisasi, indikator yang paling berpengaruh yaitu BO2 (Misi) dan BO3 (Budaya Adaptasi). Kemudian pada variabel Motivasi Kerja, indikator yang paling berpengaruh yaitu M4 (Pengembangan Diri dan Ketrampilan) dan M5 (Penghargaan terhadap Prestasi). Kemudian pada variabel Kepuasan Kerja, indikator yang paling berpengaruh yaitu K2 (Puas akan Kesempatan Promosi) dan K3 (Puas akan Pengawasan Atasan). Dan yang terakhir pada variabel Loyalitas Karyawan, indikator yang paling berpengaruh yaitu L4 (Berperan dalam Aktivitas Perusahaan) dan L7 (Menjaga Nama Baik Perusahaan).

Faktor Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas perawat RS.X Surabaya. Sedangkan Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas perawat RS.X Surabaya.

Saran dan Rekomendasi

Rekomendasi yang dapat diusulkan untuk pihak RS.X antara lain:

- Berdasarkan Budaya Organisasi : sebaiknya pihak RS.X lebih memberikan tindakan tegas dan sosialisasi secara menyeluruh terkait perawat-perawat yang menganggap bahwa datang terlambat saat bekerja sama sekali tidak berpengaruh terhadap pekerjaan mereka, karena hal tersebut dapat berpengaruh terhadap penanganan pasien. Selain itu juga perlu mengadakan kegiatan internal untuk mempererat hubungan dan komunikasi agar tidak ada lagi perawat yang merasa bahwa jalinan komunikasi antar perawat tidak baik sehingga dapat berakibat buruk bagi pekerjaan mereka.
- Berdasarkan Motivasi Kerja : sebaiknya pihak RS.X melakukan sosialisasi dengan sering dan evaluasi dadakan terkait melakukan pekerjaan sesuai SOP agar tidak ada lagi perawat yang mengabaikan SOP karena hal tersebut dapat berakibat buruk bagi keselamatan perawat dan pasien yang ditangani. Selain itu juga perlu dilakukan pelatihan dan seminar dengan jadwal yang rutin agar dapat meningkatkan kinerja para perawat dan dapat bermanfaat terhadap pekerjaan mereka.
- Berdasarkan Kepuasan Kerja : walaupun kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas perawat RS.X, namun ada beberapa poin yang tetap perlu dilakukan perbaikan. Perbaikan yang perlu dilakukan yaitu membuat agar lingkungan kerja lebih nyaman dan perlu dilakukan acara internal pada tiap bagian agar semakin mempererat hubungan baik dan menghindari adanya rasa tidak nyaman pada lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Fitriyani, S. (2013). *Persepsi Mahasiswa Program Studi Kependidikan Universitas Pendidikan Indonesia Terhadap Program Sarjana Mendidik Di Daerah Terdepan, Terluas, Dan Tertinggal*. Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia.
- Ghozali, I. (2008). *Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi dengan Program AMOS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2003). *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2007). *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktifitas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Hasibuan, M. S. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendry. (2011). *Uji Multikoleniaritas*. Retrieved Desember 2014, from <http://teorionline.wordpress.com/2011/04/05/uji-multikoleniaritas/>
- Jurges, H. (2003). Age, Cohort, and the Slump in Job Satisfaction among West German Workers. *Labour*, 17(4), 489-518.
- Kreitner, R. &. (2005). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A. P. (2005). *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Nawawi, H. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Universitas Gajah Mada.
- Nugroho, T. W. (2005). *Analisis Pengaruh Harga, Reputasi, Promosi, Rekomendasi Terhadap Sikap, Niat Berpindah dan Pengalaman Masa Lalu Pada Konsumen You C 1000 Di Giant Sun City*. UPN Veteran. Yogyakarta: UPN Veteran Yogyakarta.
- Poerwopoespito, F. O. (2004). *Mengatasi Krisis Manusia Di Perusahaan: Solusi Melalui Pengembangan Sikap Mental*. Jakarta: Grasindo.
- Pribadi, A. (2009). *Analisis Pengaruh Faktor Pengetahuan, Motivasi, dan Persepsi Perawat tentang Supervisi Kepala Ruang terhadap Pelaksanaan Dokumentasi Asuhan Keperawatan di RSUD Kelet Provinsi Jawa Tengah di Jepara*. Universitas Diponegoro , Program Studi Magister Ilmu Kesehatan Masyarakat . Semarang: Universitas Diponegoro Semarang.
- Purwanto, N. (2000). *Psikologi Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Renanda Nia Rachmadita, D. K. (2011). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan dan Keterkaitannya dengan Kesehatan. *Jurnal Teknik dan Manajemen Industri*, 6(2), 121-129.
- Rivai, V. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. (2003). *Organizational Behaviour, Tenth Edition (Perilaku Organisasi Edisi ke Sepuluh)*. (D. B. Molan, Trans.) Jakarta: PT. Macanan Jaya Cemerlang.
- Robbins, S. (2007). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rukmi Tien Martiwi, T. A. (2012, Juni). Faktor-faktor Penentu Yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 13(1), 44-52.
- Santoso, S. (2007). *Structural Equation Modeling (SEM): Konsep dan Aplikasi dengan AMOS*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Setyowati, E. (2009). *Pengembangan SDM Berbasis Kompetensi: Solusi untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi*. Bandung: Institut Teknologi Bandung.
- Siagian, S. (2002). *Kiat meningkatkan Produktivitas Kerja* (Cetakan Pertama ed.). Jakarta: Rineka Cipta.
- Stoner, J. A. (1995). *Manajemen Jilid I. Alih bahasa Alexander Sindoro*. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Sutanto, E. (2010, Oktober). Analisis Pemotivasian dan Loyalitas Karyawan Bagian Pemasaran PT. Palma Abadi Sentosa di Palangka Raya. *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 1(2), 176-193.
- Sutrisno, E. (2011). *Budaya Organisasi* (Edisi Pertama ed.). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tjiptono, F. (2000). *Prinsip & Dinamika Pemasaran* (1st Edition ed.). Yogyakarta: J & J Learning.
- Trianasari, Y. (2005). *Hubungan antara Persepsi terhadap Insentif dan Lingkungan Kerja dengan Loyalitas Kerja*. Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Utomo, B. (2002). Menentukan Faktor-Faktor Kepuasan Kerja dan Tingkat Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT P. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 7 (2), 171-188.
- Wibowo, J. (2013). Pengaruh Leader Member Exchange (LMX), Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Departemen Penjualan CV. Pratama Jaya di Madiun. *Jurnal Mahasiswa Manajemen Bisnis*, 1(3), 1218-1226.